



Monsieur MALRIC Didier  
Directeur de l'UCANSS  
18 Avenue Léon Gaumont  
75020 PARIS

FEDERATION  
DE LA  
PROTECTION SOCIALE  
ET DE L'EMPLOI

Objet : négociation portant sur la classification des emplois.

Paris, le 11 avril 2013.

JEAN MARC COLLET  
VICE-PRESIDENT

Monsieur le Directeur,

A.F.P.A.

PÔLE EMPLOI

La négociation portant sur la révision de la classification des emplois qui s'engage à l'UCANSS couvre des enjeux forts pour les personnels comme pour l'Institution elle-même.

MISSIONS  
LOCALES

Elle est, par ailleurs, particulièrement complexe en raison de la grande diversité des situations professionnelles à envisager et des évolutions profondes en cours dans nos métiers. Ce dossier renvoie clairement à la dimension gestion prévisionnelle des emplois dont les Fédérations n'ont guère eu à connaître par le passé.

MUTUALITE

PREVOYANCE

Soucieuse que cette négociation réussisse, la Fédération CFTC constate que malgré la tendance, ces dernières années, à une certaine convergence entre branches (intéressement, BSI, politique salariale...), **la gestion et la politique des emplois au sein des branches restent opaques tant pour les syndicats que pour les personnels eux même sans doute** alors même que de profondes mutations traversent l'Institution (disparition des activités de saisie, dématérialisation, complexification des tâches et des emplois, renforcement des activités de service, développement de fonctions dites « expertes »..., désaffectation pour la fonction d'encadrement, échec de la mobilité...). Ceci n'est pas sans conséquence sur le ressenti de nos personnels et même sur le climat social.

RETRAITE

SECURITE  
SOCIALE

La CFTC n'a jamais manqué de rappeler les constats relevés dans les BSI et notre Fédération a également régulièrement alerté sur les difficultés des personnels résultant de certains climats dégradés ainsi que sur les effets des regroupements de sites, notamment au niveau de la disparité de rémunérations entre sites.

Dans un tel contexte, la révision de la classification est donc une opération indispensable pour tous. La CFTC partage, bien évidemment, le souci exprimé par l'employeur d'une meilleure lisibilité de nos dispositifs de classement des emplois afin d'améliorer la visibilité des personnels sur leurs perspectives de carrière : **nous souscrivons sans réserve à cette préoccupation d'une plus grande transparence.**

Mais elle commence déjà, selon nous, par une démarche d'information des partenaires sociaux sur les évolutions souhaitées et souhaitables au niveau des branches. Partant de là, il est nécessaire, en préalable, pour eux de comprendre les politiques de gestion des emplois des Caisses nationales et même de les entendre. Tout comme il y a nécessité d'appréhender les liens entre les outils développés à l'UCANSS et ceux qui sont mis en œuvre dans les réseaux.

Si la branche Recouvrement, ainsi que la CNAVTS, informent de façon régulière et approfondie les fédérations syndicales sur les problématiques de la gestion des ressources humaines – au travers de SDRH fourni et détaillé – tel n'est pas le cas pour la CNAF et la CNAMTS.

La branche Famille n'a, par exemple, pas fait de présentation de sa politique de GPEC en INC et ce ne sont pas les maigres développements contenus dans la dernière COG qui permettent aux partenaires sociaux d'appréhender les évolutions d'un secteur professionnel sous forte tension.

En ce qui concerne la branche Maladie, la plaquette de présentation du SDRH présentée en 2012 a été jugée par tel syndicat comme un corps de préconisations et, pour notre part, elle ne répond pas aux lourdes questions se rapportant à la gestion des ressources humaines de cette branche. C'est pourquoi, il nous semble indispensable d'être éclairé sur la façon dont la Caisse nationale d'Assurance Maladie appréhende les évolutions qui vont affecter les emplois de ce secteur du fait des facteurs à l'œuvre :

- les conséquences de la dématérialisation avec la diminution des tâches de saisie.
- le développement des tâches de contrôle et régulation (nouvelles missions).
- l'accroissement du niveau de formation des personnels d'exécution et l'enrichissement des tâches.
- les nouveaux modes d'exercice des fonctions d'encadrement.
- le développement du travail à distance et l'encadrement de ce mode de travail.
- la réduction massive des emplois d'exécution et la réponse à des charges de travail nouvelles et plus complexes...

Si la CFTC n'a évidemment pas la prétention de recenser les nombreux changements qui impactent les métiers de notre Institution, vous conviendrez qu'il est très difficile d'avancer dans cet épineux dossier de la classification sans éclaircissements sur ces questions.

Sachez toutefois que nous sommes hostiles à la généralisation des primes de résultat pour deux raisons qui tiennent aux excès de l'individualisation des rémunérations (avec impact sur le climat social) et aux difficultés de financement des mesures générales sur les salaires.

Enfin, nous sommes partisans, dans ce dossier, de règles simples pour une meilleure compréhension des changements : c'est ainsi que nous serions favorables à une classification comprenant le même nombre d'échelons pour le personnel d'exécution et pour l'encadrement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Jean Marc COLLET,

A handwritten signature in black ink, reading "COLLET" with a stylized flourish above and below the text.

Vice-Président.